



Quickscan professioneel statuut in het vo

Eindrapport

Quickscan professioneel statuut in het vo

Eindrapport

Uitgevoerd door: SEOR

Auteurs: Kees Zandvliet, Martine de Rooij-van Leeuwen, Elisa de Vleeschouwer

In opdracht van: Voion

Uitgave:

Voion

Postbus 556

2501 CN Den Haag

E-mail: info@voion.nl

www.voion.nl

2019

DISCLAIMER

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij SEOR BV. Het gebruik van het materiaal in dit rapport is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldiging en/of openbaarmaking in welke vorm dan ook is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van SEOR BV.

Inhoudsopgave

1.	VOORWOORD	5
2.	SAMENVATTING	6
2.1.	AANLEIDING, DOEL EN OPZET VAN HET ONDERZOEK	6
2.2.	INVOERING EN VOORBEREIDING	6
2.3.	BELEMMERINGEN	7
2.4.	INHOUD	7
2.5.	TEVREDENHEID, OPBRENGSTEN, LEERPUNTEN EN GOEDE VOORBEELDEN	7
3.	INLEIDING	9
3.1.	AANLEIDING	9
3.2.	DOEL VAN HET ONDERZOEK	9
3.3.	CENTRALE PROBLEEMSTELLING EN ONDERZOEKSVRAGEN	10
3.4.	ONDERZOEKSOPZET	10
3.4.1.	Vorbereidende fase	10
3.4.2.	Online enquête	10
3.4.3.	Representativiteit.....	11
3.4.4.	Telefonische interviews	12
3.5.	OPZET RAPPORTAGE	13
4.	INVOERING EN VOORBEREIDING VAN HET PROFESSIONEEL STATUUT	14
4.1.	ACHTERGROND	14
4.2.	HUIDIGE STAND VAN ZAKEN ROND HET PROFESSIONEEL STATUUT	14
4.2.1.	Dialog	15
4.3.	VOORBEREIDING	16
4.3.1.	Proces	16
4.3.2.	Gezette stappen	17
4.3.3.	Betrokken partijen	18
4.4.	BELEMMERINGEN	19
4.4.1.	Online enquête	19
4.4.2.	Telefonische interviews	21
5.	INHOUD, ROL EN OPBRENGSTEN VAN HET PROFESSIONEEL STATUUT	23
5.1.	INHOUD	23
5.2.	ROL VAN HET PROFESSIONEEL STATUUT	24
5.3.	TEVREDENHEID EN OPBRENGSTEN.....	25
5.4.	GELEERDE LESSEN EN GOEDE VOORBEELDEN	26
6.	CONCLUSIES	27
I	VRAGENLIJSTEN	31
I.1	GESPREKSPUNTENLIJST KOPELS.....	31
I.2	GESPREKSPUNTENLIJST SCHOLEN	32

I.3	ONLINE ENQUÊTE.....	33
II	TABELLEN ONLINE ENQUÊTE	38
II.1	RESPONS.....	38

1. Voorwoord

Voion heeft SEOR in oktober 2018 opdracht gegeven voor het uitvoeren van een quickscan van de stand van zaken rond de invoering van het professioneel statuut in het voortgezet onderwijs. Het onderzoek is uitgevoerd in de periode van november 2018 tot en met april 2019. Het onderzoek is uitgevoerd door een team bestaande uit Kees Zandvliet (projectleider), Martine de Rooij - van Leeuwen, Elisa de Vleeschouwer en Anne Berrevoets. Deze rapportage doet verslag van het uitgevoerde onderzoek.

Het onderzoek is begeleid door een begeleidingscommissie bestaande uit Ruud van der Aa (Voion), Dennis van Velzen (VO-raad) en Kyra Keybets (CNV Onderwijs). Sandra Roelofsen (FVOV) heeft in de eindfase Kyra vervangen. Wij danken de leden van de begeleidingscommissie voor hun waardevolle bijdrage aan het onderzoek.

Wij danken de scholen/schoolbesturen die de vragenlijst hebben ingevuld en de bestuurders en personeelsleden die hebben meegewerkt aan de interviews voor hun bijdrage aan het onderzoek.

2. Samenvatting

2.1.AANLEIDING, DOEL EN OPZET VAN HET ONDERZOEK

Het doel van het onderzoek is sociale partners inzicht te geven in de stand van zaken in het eerste kwartaal van 2019 rond de invoering van het professioneel statuut bij scholen in het voortgezet onderwijs.

Het onderzoek is een quickscan waarin de focus ligt op drie specifieke onderdelen:

- Inzicht geven in de mate waarin en de wijze waarop scholen het professioneel statuut voorbereiden of hebben ingevoerd;
- Inzicht geven in de betrokkenheid van de leraren en de schoolleiding hierbij;
- Inzicht geven in hoe de school omgaat met de eventuele belemmeringen tijdens de invoering.

De voor het onderzoek benodigde informatie is verzameld via een online enquête onder schoolleiders (bestuur, directie), die door 103 schoolleiders is ingevuld (waarvan 86 volledig), tien telefonische interviews met schoolleiders die zich via de enquête hiervoor hadden aangemeld en zes telefonische interviews met personeelsleden. In een geval is het personeelslid via een deelnemende schoolleider bereikt, in de andere gevallen via het netwerk van de begeleidingscommissie.

De bruikbare respons op de enquête is met 15 tot 20 procent relatief laag, waardoor de kans op selectiviteit groot is. De aanwezige spreiding qua omvang, regio en type onderwijs en het feit dat in de interviews zowel scholen met gunstige als ongunstige ervaringen zijn vertegenwoordigd geeft aan dat er een redelijke variatie is in de verkregen informatie.

2.2.INVOERING EN VOORBEREIDING

Ten tijde van het onderzoek heeft ruim de helft van de aan het onderzoek deelnemende scholen een professioneel statuut. Ongeveer 10 procent van de scholen is niet of nauwelijks aan het statuut begonnen. De overige zijn in verschillende fasen van ontwikkeling, waarbij ongeveer 20 tot 25 procent verwacht dit voor het einde van het jaar te kunnen afronden.

Afgaande op de interviews neemt de schoolleiding (bestuur, directie) het initiatief tot het vormgeven van het professioneel statuut. In de meeste gevallen wordt het proces eveneens door hen geleid.

Vervolgens is een kleine groep docenten nauw betrokken bij de verdere vormgeving en ontwikkeling van het statuut. In het ene geval worden de docenten hiervoor gevraagd door de leiding, in het andere geval kunnen docenten zich aanmelden. Deze kleine groep geeft via overleg (brainstorm, discussie, overleg) nadere invulling aan het statuut. De resulterende notitie of verslag wordt vervolgens via plenaire personeelsbijeenkomsten meer definitief gemaakt en via de geëigende kanalen geaccordeerd.

De feitelijke vorm en inhoud lopen sterk uiteen tussen de scholen, mede afhankelijk van omvang van de school, het niveau waarop het statuut wordt vastgelegd (bestuur en/of school), type onderwijs en meer specifieke omstandigheden.

Afgaande op de enquête is er een grote diversiteit in de mate waarin verschillende belanghebbenden zijn

betrokken bij de opzet en inhoud van het professioneel statuut. Directie en MR zijn in de meeste gevallen betrokken, maar niet altijd, en in ongeveer een derde van de scholen zijn docenten niet of in beperkte mate betrokken. Dit laatste heeft veelal te maken met tijdgebrek (werkdruk) en in samenhang daarmee onvoldoende motivatie om deel te nemen. Afdelingshoofden/teamleiders, e.d. en HR/personeelszaken hebben in (ruim) de helft van de scholen in zekere of hoge mate aan het proces deelgenomen.

2.3. BELEMMERINGEN

Uit de enquête blijkt dat belemmeringen zich gemiddeld genomen in beperkte mate hebben voorgedaan bij de invoering van het professioneel statuut. De twee meest genoemde belemmeringen zijn een gebrek aan prioriteit of – in de ogen van de schoolleiding – onvoldoende interesse bij de docenten. Maar ook gebrek aan budget, tijd en/of deskundigheid spelen bij verschillende scholen een rol. Daarnaast worden onvoldoende informatie (en/of onvoldoende geïnformeerd zijn) over het professioneel statuut, al of niet in combinatie met betrokkenheid, als belemmeringen genoemd.

2.4. INHOUD

Op basis van de online enquête is gemeten welke onderwerpen in het professioneel statuut zijn vastgelegd, c.q. zullen worden vastgelegd. Het gaat daarbij om onderwerpen die ook in de handleidingen (van de VO-raad en Aob) als relevant zijn benoemd. In volgorde van belang gaat het om:

- Zeggenschap over de eigen professionele ontwikkeling van de docent (genoemd door 88 procent van de respondenten);
- Zeggenschap over de inhoud van de lesstof en de wijze waarop deze wordt aangeboden (80 procent);
- Overleg over de onderwijsvisie, de inzet van digitale leermiddelen, wijze en moment van toetsing en persoonlijke begeleiding van leerlingen (alle onderwerpen genoemd door twee derde van de respondenten);
- Zeggenschap over het contact met ouders en de invulling van studiedagen (50 procent);
- Het vastleggen van formeel overleg over het schoolbeleid in het professioneel statuut (39 procent).

2.5. TEVREDENHEID, OPBRENGSTEN, LEERPUNTEN EN GOEDE VOORBEELDEN

Uit de online enquête blijkt dat ongeveer de helft van de schoolleiders tevreden is over het proces naar het professioneel statuut toe en 5 procent zeer tevreden. Ruim 30 procent is (zeer) ontevreden en ongeveer 15 procent geeft hierover geen mening.

Uit de interviews komt naar voren dat al of niet tevredenheid voor een deel is toe te schrijven aan onzekerheid en/of onvrede rond de twee centrale kwesties, namelijk de betrokkenheid van docenten en de ruimte die de schoolleiding (al of niet in overleg met MR) kan of wil bieden. Deze aspecten worden door leiding en werknemers benoemd. Maar in combinatie daarmee is er ook twijfel over de vraag of de wettelijke regeling nodig is/was als een (extra) impuls voor het bevorderen van de professionele dialoog. Op veel scholen wordt deze al gevoerd, in meer of mindere mate in lijn met de bedoelingen van de regeling en er lijkt een sterke behoefte om de verdere ontwikkeling van de professionele dialoog zoveel mogelijk op eigen voorwaarden en termijnen ter hand te nemen.

De meeste geïnterviewden zien geen grote invloed van het professioneel statuut op de dagelijkse praktijk. In enkele gevallen worden specifieke punten genoemd, zoals tijdens het proces aangedragen verbeterpunten, leerzame dialoog tussen docenten van verschillende afdelingen en versnelling van ontwikkelingen op het gebied van cultuurverandering.

In de interviews zijn de volgende leerpunten genoemd:

- Vergroot het draagvlak onder docenten door duidelijk te maken wat ze hebben aan het professioneel statuut. Dit kan bijvoorbeeld door het professioneel statuut te verbinden aan thema's waar docenten veel mee bezig zijn, zoals werkdruk;
- Het professioneel statuut hoeft niet vanaf nul te worden opgebouwd. Zaken die al goed zijn geregeld binnen de school, kunnen juist als basis dienen;
- Het goed kennen en inschatten van de mensen binnen je organisatie, zodat je de juiste personen het proces kan laten trekken;
- Het professioneel statuut moet dynamisch zijn, door het periodiek te evalueren en waar nodig aan te passen;
- Voorkom dat het professioneel statuut te ambtelijk of te procedureel wordt.

Goede voorbeelden kenmerken zich door een of beide van de volgende karakteristieken:

- Vroegtijdige en intensieve participatie van docenten. Bij voorkeur ligt het primaat bij de docenten (de werkvloer), omdat het statuut ook op hen betrekking heeft;
- Het professioneel statuut wordt (door leiding en docenten) gezien als een logisch onderdeel van de ontwikkeling van de school (visie en werkwijze) en (juist) niet als afzonderlijk proces, verplichting of "papieren tijger".

3. Inleiding

3.1. AANLEIDING

Sinds 1 augustus 2017 is het beroep van leraar wettelijk beschermd door de Wet beroep leraar en lerarenregister. Met deze wet worden de kwaliteit van het beroep en de beroepsuitoefening door de leraar gewaarborgd. Leraren moeten hierdoor meer ruimte en zeggenschap in de uitoefening van hun beroep krijgen. De wet is onder andere van toepassing op het voortgezet onderwijs. Een onderdeel van de wet is dat de afspraken die worden gemaakt over de inrichting van de zeggenschap, worden vastgelegd in een professioneel statuut. Het schooljaar 2017-2018 was het invoeringsjaar van dit statuut. Dit betekent dat sinds 1 augustus 2018 elke school in het voortgezet onderwijs verplicht is om een professioneel statuut te hebben.

De VO-raad heeft in november 2017 een handreiking geschreven voor besturen en schoolleiders¹. Deze gaat eerst in op de vormgeving van het statuut en de dialoog die hiervoor gevoerd moet worden. Daarna noemt de handreiking de thema's die gebruikt kunnen worden om vorm te geven aan de inhoud van het statuut. Tot slot wordt aandacht besteed aan een aantal randvoorwaarden voor succes.

De AOb, FvOv en CNV Onderwijs hebben in februari 2018 gezamenlijk een handreiking voor leraren en docenten gemaakt met betrekking tot het professioneel statuut.² Hierin wordt nader uitgelegd wat het professionele statuut inhoudt, hoe er concreet invulling aan gegeven moet worden en wat het oplevert voor de leraar. Om de diversiteit aan scholen te respecteren, worden scholen vrijgelaten in wat men in het statuut opneemt. Op die manier kunnen de specifieke wensen van leraren worden meegenomen in het statuut. Het statuut moet volgens de wet garanderen dat leraren voldoende zeggenschap hebben over: de inhoud van de lesstof, de wijze waarop de lesstof wordt aangeboden, de middelen die daarbij worden gebruikt, de te hanteren pedagogisch-didactische aanpak op de school waaronder ook de begeleiding van de leerlingen en de contacten met de ouders en het onderhouden van de bekwaamheid als onderdeel van een team.

In de handreiking wordt een stappenplan gegeven die leraren en docenten kan helpen om tot een gedegen statuut bij zijn of haar onderwijsinstelling te komen. Dit stappenplan omvat 8 fasen.

3.2. DOEL VAN HET ONDERZOEK

Het doel van het onderzoek is sociale partners inzicht te geven in de stand van zaken in het eerste kwartaal van 2019 rond de invoering van het professioneel statuut bij scholen in het voortgezet onderwijs.

Het onderzoek is een quickscan waarin de focus ligt op drie specifieke onderdelen:

- Inzicht geven in de mate waarin en de wijze waarop scholen het professioneel statuut voorbereiden of hebben ingevoerd;
- Inzicht geven in de betrokkenheid van de leraren en de schoolleiding hierbij;
- Inzicht geven in hoe de school omgaat met de eventuele belemmeringen tijdens de invoering.

¹ <https://www.voion.nl/publicaties/handreiking-professioneel-statuut-voortgezet-onderwijs>

² <https://www.voion.nl/publicaties/professioneel-statuut.-handreiking-voor-leraren-en-docenten>

De uitkomsten in de rapportage van de quickscan moeten de sociale partners inzicht geven in de huidige stand van zaken van de invoering van het professioneel statuut. Op basis daarvan kunnen zij besluiten of, en zo nodig, welke acties nodig zijn om te voldoen aan de wettelijke verplichting.

3.3. CENTRALE PROBLEEMSTELLING EN ONDERZOEKSVRAGEN

De onderzoeksvraag van Voion met betrekking tot het professioneel statuut in het voortgezet onderwijs is de volgende:

In welke mate is het professioneel statuut ingevoerd op de scholen in het voortgezet onderwijs en hoe is het invoeringsproces tot nu toe verlopen?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden, zijn de volgende subvragen geformuleerd:

- a) Hoe ver zijn de scholen in het voortgezet onderwijs met de invoering van het professioneel statuut?
- b) Hoe is de voorbereiding en het proces tot invoering verlopen?
- c) Welke stappen hebben de scholen gezet om tot invoering te komen?
- d) Welke partijen binnen de scholen zijn hierbij betrokken (geweest)?
- e) Hebben zich belemmeringen voorgedaan bij de invoering? Zo ja, hoe is hiermee omgegaan?
- f) Welke zaken zijn in het professioneel statuut vastgelegd?
- g) Wat heeft het professioneel statuut de school tot nu toe gebracht? Wat zijn de ervaren opbrengsten?
- h) Welke lessen kunnen er geleerd worden op basis van de ervaringen tot nu toe?
- i) Zijn er goede voorbeelden te identificeren? Wat zijn hiervan de kenmerken?

3.4. ONDERZOEKSOPZET

Om de onderzoeksvraag en bijbehorende subvragen te beantwoorden, is gekozen voor een combinatie van twee onderzoeksmethoden: een online enquête en verdiepende telefonische interviews. Het onderzoek is in drie fases opgedeeld.

3.4.1. Voorbereidende fase

In de voorbereidende fase is allereerst een korte deskresearch gedaan naar het professionele statuut, de achtergrond en het proces van invoering. Daarna is een vragenlijst opgesteld voor de online enquête en een gesprekspuntenlijst voor de telefonische interviews. Na overleg met de begeleidingscommissie zijn deze definitief gemaakt. Ook is in deze fase contact geweest met twee vertegenwoordigers van organisaties die bij het professioneel statuut betrokken zijn. Dit waren vertegenwoordigers van de VO-raad en CNV Onderwijs. Deze organisaties hebben de onderzoekers voorzien van meer informatie over het professionele statuut en de huidige stand van zaken.

3.4.2. Online enquête

Het onderzoeksbureau heeft een brede inventarisatie gedaan onder de scholen door middel van een online enquête. Door middel van deze enquête is een beeld gekregen van de subvragen a), b), d), e), f) en waar mogelijk c), g), h) en i). Er is in de enquête zoveel mogelijk gebruikt gemaakt van gesloten vragen om zo de invultijd voor respondenten te beperken en de analyses en interpretatie te vergemakkelijken. Wel is bij een

aantal vragen ruimte voor toelichting gegeven om zo meer grip te krijgen op bepaalde antwoorden, maar respondenten waren niet verplicht toelichting te geven wanneer zij dit niet wilden.

Om de respons te vergroten is ervoor gekozen om de enquête via de opdrachtgever (Voion) te sturen. Daarbij is gebruik gemaakt van een relatiebestand van besturen, schoolleiders en hr-managers dat Voion gebruikt voor communicatie met haar achterban. In de uitnodiging via een e-mail is het doel van het onderzoek en de vragenlijst toegelicht en zijn de scholen uitgenodigd om aan het onderzoek mee te doen en de vragenlijst in te vullen. Via een in de mail opgenomen link werden de scholen doorgesluisd naar de vragenlijst op SEOR-domein. Deelname aan de vragenlijst was anoniem. Alleen leidinggevendenden die bereid waren om mee te doen aan een telefonisch interview is gevraagd om naam en telefoonnummer in te vullen. Ruim twee weken na de eerste uitnodiging is, eveneens per e-mail en via Voion, een herinnering gestuurd en is de schoolleiding nogmaals gevraagd om de vragenlijst in te vullen, als men dat nog niet had gedaan. In totaal is er een mail gestuurd aan circa 800 directeuren en rectoren van individuele scholen, waarbij niet uitgesloten is dat een aantal scholen dubbel is aangeschreven, onder meer vanwege een meerhoofdige leiding.³ De tien scholen die vanuit Voion (financiële) ondersteuning hebben ontvangen voor de ontwikkeling van het statuut, zijn niet meegenomen in de aanschrijving. Deze scholen zouden het beeld over de invoering enigszins kunnen vertekenen.

In totaal hebben 135 scholen deelgenomen aan de enquête, waarvan 32 scholen de enquête alleen geopend hebben. Van de overige 103 scholen zijn er 86 scholen die de enquête hebben voltooid en de andere 17 scholen hebben een deel van de vragen beantwoord. Een responspercentage van tussen 15 en 20 procent is zodanig laag dat er een grote kans op selectiviteit in de respons bestaat. Daar staat tegenover dat een aantal van rond 100 deelnemende scholen wel zorg draagt voor een redelijke spreiding in de uitkomsten.

3.4.3. Representativiteit

De respons op de enquête is niet volledig representatief (zie bijlage II). Grote scholen hebben in mindere mate aan het onderzoek meegewerkt, terwijl kleine scholen licht oververtegenwoordigd zijn. De deelnemende scholen zijn uit alle provincies afkomstig. In die zin is de respons goed verdeeld over het land. Scholen uit Gelderland, Overijssel en Zuid-Holland hebben iets vaker dan gemiddeld meegedaan; het aandeel van scholen uit Drenthe is gelijk aan het landelijke gemiddelde. Het aandeel van de scholen is in de overige provincies iets lager dan het landelijke gemiddelde.

In de respons zijn de meeste van de verschillende onderwijstypen goed vertegenwoordigd (zie tabel 1.1). Het aandeel in de respons is goed vergelijkbaar met het landelijke beeld. Alleen het speciaal onderwijs is sterk ondervertegenwoordigd.

³ In 2016 waren er in totaal 635 scholen. <https://www.onderwijsincijfers.nl/kengetallen/vo/instellingen-vo/aantallen-aantal-vo-scholen>

Tabel 1.1 Scholen naar aanwezig type onderwijs

	Enquête (N=103)	Nederland (N=635, 2016)
Vwo	64%	70%
Havo	64%	65%
Vmbo	69%	69%
Praktijkonderwijs	27%	26%
Speciaal vo	3%	12%
ISK	2%	

Bron: SEOR – Voion enquête en DUO

De enquête is in ruim 80 procent van de gevallen ingevuld door de directeur of rector van de school. In ongeveer 10 procent van de gevallen heeft de centrale directie (een van de directeuren) of CvB de vragenlijst ingevuld. Ongeveer 5 procent is ingevuld door een locatiedirecteur. In één geval is de vragenlijst door een HR beleidsmedewerker ingevuld en in eveneens één geval door een docent.

Geconcludeerd kan worden dat de respons op de enquête relatief laag is, waardoor de uitkomsten mogelijk worden beïnvloed door selectiviteit, bijvoorbeeld doordat juist scholen met gunstige of juist ongunstige ervaringen sterk zijn vertegenwoordigd in de steekproef. In de telefonische interviews zijn zowel gunstige als minder gunstige voorbeelden aan bod geweest, dus op basis daarvan lijkt er niet van een (forse) bias sprake, maar we hebben geen informatie op populatieniveau om eventuele selectiviteit op dit punt echt te toetsen. Op basis van omvang, regio en schooltype kan worden geconstateerd dat de scholen voldoende zijn gespreid over het land (provincies), maar dat vooral grote scholen en scholen met speciaal onderwijs zijn ondervertegenwoordigd in de respons.

3.4.4. Telefonische interviews

Via de vragenlijst hebben zich 12 directeuren/rectoren bereid verklaard om via een aanvullend telefonisch interview een verdere bijdrage aan het onderzoek te leveren. Bij een van deze aanmeldingen ontbraken contactgegevens. Met de overige 11 is een afspraak gemaakt, waarvan er uiteindelijk één is afgezegd. We hebben in totaal dus 10 telefonische interviews gehouden met leidinggevenden (bestuur, directie). Zes van de scholen hadden op het moment van het interview een professioneel statuut. De overige vier waren hier mee bezig en verwachten het statuut voor het einde van het jaar te voltooien. De tien scholen variëren in omvang van zeer groot (bestuur met enkele tientallen scholen) tot klein (een vmbo) en zijn verspreid over het land.

In de telefonische interviews met de directeuren/rectoren is in de helft van de gevallen ook gevraagd of wij via de directeur/rector contactgegevens van medewerkers (MR leden) konden krijgen, om ook de ervaringen vanuit het perspectief van de medewerker te kunnen horen. In alle gevallen zijn hiervoor contactgegevens verstrekt. Slechts in één geval is het tot een telefonisch interview gekomen; de overige aangeschreven medewerkers reageerden niet op de uitnodiging en daaropvolgende herinnering. Daarom zijn aansluitend via de netwerken van de leden van de begeleidingscommissie interviews gehouden met vijf docenten, zodat in totaal 6 interviews met docenten uit het vo zijn gehouden. Op deze wijze is ook het medewerkersperspectief

in redelijke mate in het onderzoek meegenomen. In totaal is via de telefonische interviews informatie verzameld over de situatie op 14 scholen in het vo.

3.5.OPZET RAPPORTAGE

In hoofdstuk 2 bespreken we de thema's rond de invoering en voorbereiding van het statuut, waaronder de huidige stand van zaken, de voorbereidende fase, betrokken partijen en ervaren belemmeringen.

In hoofdstuk 3 gaan we in op de inhoud van het professioneel statuut en de stand van zaken en verwachtingen over de zeggenschap/autonomie van docenten.

Hoofdstuk 4 is van concluderende aard. Eerst bespreken we aan de hand van de resultaten van de online enquête de mate waarin de scholen tevreden zijn met het proces van voorbereiding en invoering van het professioneel statuut. Aansluitend bespreken we de lessen die de deelnemers aan de telefonische interviews hebben getrokken uit het proces en goede praktijkvoorbeelden die zij hebben genoemd.

We sluiten het hoofdstuk en het rapport af met een overzicht van de belangrijkste conclusies uit het gehele onderzoek.

4. Invoering en voorbereiding van het professioneel statuut

4.1. ACHTERGROND

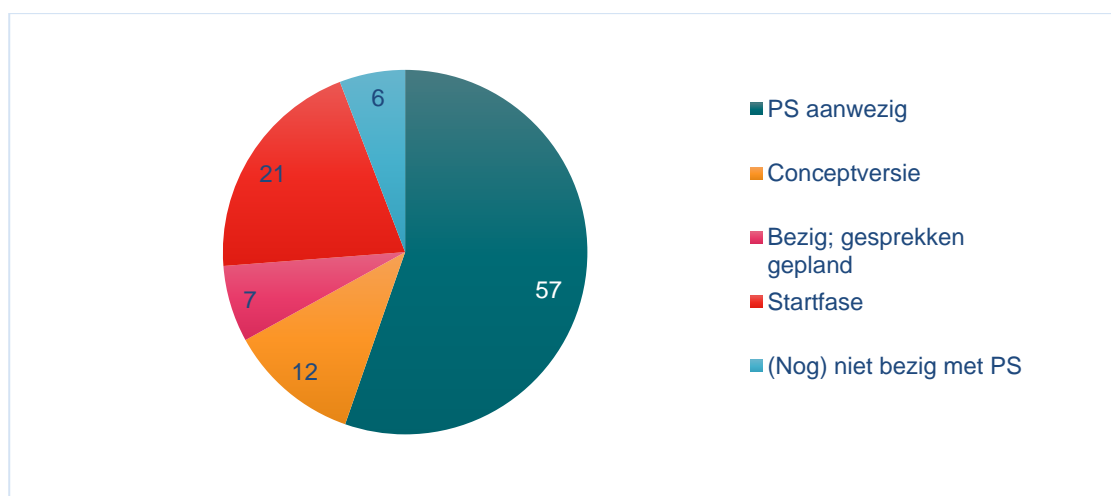
Zoals in de inleiding is beschreven, moeten scholen in het voortgezet onderwijs sinds augustus 2018 een professioneel statuut hebben. Een professioneel statuut geeft docenten meer ruimte en zeggenschap in de uitoefening van hun beroep. Het statuut moet volgens de wet garanderen dat leraren voldoende zeggenschap hebben over: de inhoud van de lesstof, de wijze waarop de lesstof wordt aangeboden, de middelen die daarbij worden gebruikt, de te hanteren pedagogisch-didactische aanpak op de school waaronder ook de begeleiding van de leerlingen en de contacten met de ouders en het onderhouden van de bekwaamheid als onderdeel van een team.

Het versterken van de professionele ruimte van leraren speelt al langer in het onderwijs. Zo werd in 2010 een eerste wetsvoorstel ingediend voor de versterking van de positie van de leraren. Kort daarop werd in 2011 het actieplan 'Leraar 2020, een krachtig beroep' gepresenteerd. Tevens gingen de VO-raad en Onderwijscoöperatie in 2012 aan de slag om de professionele dialoog te stimuleren binnen het voortgezet onderwijs, onder meer door het opstellen van een handreiking voor een professioneel statuut. Als gevolg hiervan werd het wetsvoorstel aangehouden. Vervolgens is, nadat bovengenoemde acties niet het gewenste effect hadden, de versterking van de professionele ruimte van leraren opgenomen in een wetwijziging samen met de omschrijving van het beroep van leraar, de professionele standaard en het lerarenregister. Hieruit volgde de verplichting voor scholen om met ingang van augustus 2018 een professioneel statuut te hebben, waarbij het schooljaar 2017/2018 een overgangsjaar vormde.

4.2. HUIDIGE STAND VAN ZAKEN ROND HET PROFESSIONEEL STATUUT

Van de respondenten op de enquête geeft 45 procent (46 scholen) aan nog geen professioneel statuut te hebben (zie figuur 2.1). Van deze scholen geeft iets minder dan 10 procent (6 scholen) aan niet of nauwelijks te zijn begonnen. Verder zitten eenentwintig scholen in een opstartende fase.

Figuur 2.1 Stand van zaken rond het professioneel statuut ten tijde van het onderzoek (aantallen; N=103)



Bron: SEOR – Voion enquête

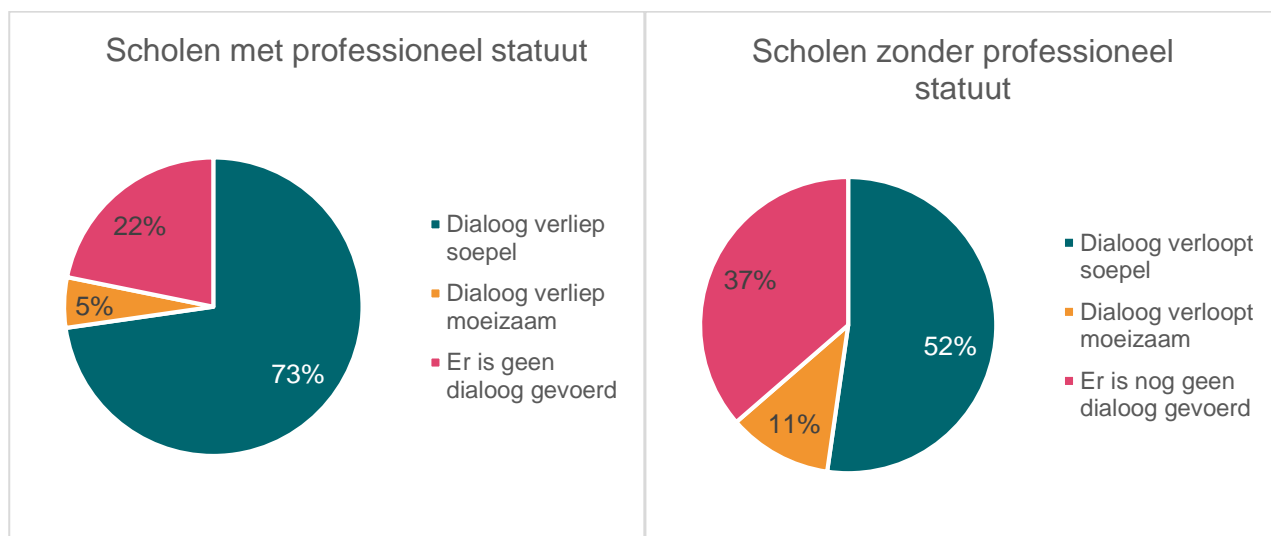
Wanneer een toelichting is gegeven, wordt door veel van deze scholen aangegeven dat een werkgroep bezig is met dit onderwerp. Tevens worden/zijn verkennende gesprekken met de PMR gehouden. Een ander deel van de scholen (7 scholen) is al verder met het opstellen van het professioneel statuut. In veel gevallen is men bezig met het inplannen van de professionele dialoog of is dit gesprek gepland. Tot slot geeft een kwart van de scholen (12 scholen) aan redelijk ver te zijn. In veel van deze gevallen wordt aangegeven dat er een conceptversie van het professioneel statuut is.

4.2.1. Dialoog

Om tot een professioneel statuut te komen is het van belang dat docenten en schoolleiding met elkaar in gesprek gaan over wat zij willen op het gebied van de professionele ruimte voor de docenten. De enquête laat zien dat naar de mening van de schoolleiding in de meeste gevallen de dialoog soepel verloopt. In beide groepen is er een klein aantal directeurs die aangeven dat de dialoog moeizaam is verlopen. Bij een aantal scholen die aangeven dat zij wel een professioneel statuut hebben, is naar hun mening geen dialoog gevoerd. In de toelichtingsmogelijkheid is een aantal keer opgemerkt dat de belangstelling vanuit de docenten niet heel hoog was en dat vooral gesprekken met de PMR (Personeelsgeleding van de Medezeggenschapsraad) zijn gehouden.

Ter illustratie van de situatie op dit punt kan een van de in de vragenlijst gegeven toelichtingen worden aangehaald: *“De dialoog verliep soepel maar met een zeer beperkt aantal docenten. Er is meerdere keren breed in de school gevraagd om deel te nemen aan het gesprek. Slechts één docent reageerde. Vervolgens heeft een gesprek plaatsgevonden met een deel van de (P)MR.”*

Figuur 2.2 Typering verloop dialoog tussen docenten en schoolleiding in scholen met en zonder professioneel statuut (ten tijde van het onderzoek)



Bron: SEOR – Voion enquête

Ook uit de telefonische interviews komt naar voren dat in de meeste gevallen een beperkte groep docenten direct en intensief is betrokken bij de vormgeving van het professioneel statuut. Door schoolleiding en docenten is in de telefonische interviews bevestigd dat het proces en de gesprekken rond het professioneel statuut grosso modo op zich soepel verlopen, maar dat het aantal betrokken docenten veelal klein is, in ieder

geval zodanig dat onvoldoende duidelijk wordt hoe groot het draagvlak voor een professioneel statuut is onder docenten. Op dit punt komen we in paragraaf 2.5 terug.

4.3.VOORBEREIDING

4.3.1. Proces

Externe deskundigheid

De online enquête laat zien dat externe bureaus af en toe worden ingezet, voor het ondersteunen van het proces. Dit werd op voorhand door de koepelorganisaties ook zo ingeschat en is tevens in de telefonische interviews gebleken. Bijna negentig procent van de scholen geeft aan geen externe deskundigheid te hebben benut. Drie scholen hebben in beperkte mate een externe deskundige/adviesbureau gebruikt, vijf scholen in zekere mate en twee scholen in hoge mate.

Handreikingen

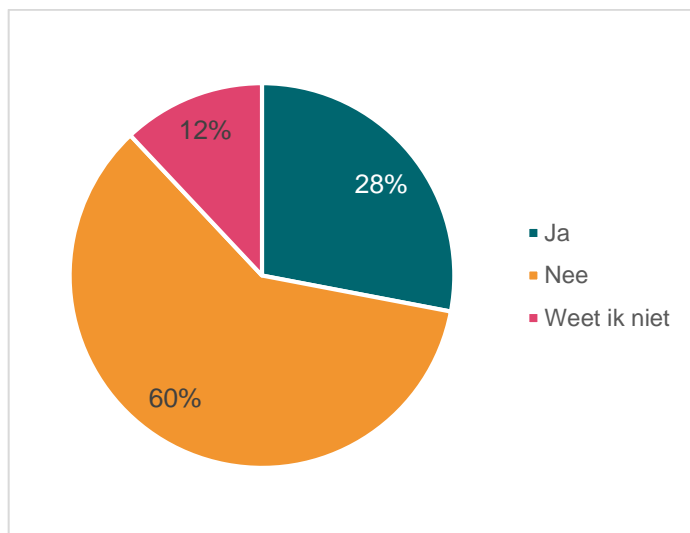
De handreikingen die de AOb, FvOv en CNV Onderwijs en VO-raad hebben geschreven, zijn in verschillende mate door de scholen geraadpleegd. Zo geeft twintig procent aan gebruikt te hebben gemaakt van handreiking van de VO-raad en bij de handreiking van AOb, FvOv en CNV Onderwijs is dit negentien procent. Iets meer dan een kwart heeft de handreiking van de bonden in zekere of hoge mate geraadpleegd en bij de handreiking van de VO-raad is dit 66 procent. Bijna een kwart van de scholen heeft beide handreikingen geraadpleegd. Daarnaast geven scholen aan informatie te hebben verkregen vanuit het eigen bestuur en van andere scholen.

In de telefonische interviews zijn degenen die de handreikingen hebben benut in de meeste gevallen tevreden hierover (nuttig, handig, goed hulpmiddel), maar incidenteel wordt opgemerkt dat de handleidingen inhoudelijk onvoldoende houvast bieden en te procedureel zijn. Zoals een van de gesprekspartners opmerkte, dient een professioneel statuut meer te betekenen dan een invuloefening.

Vergelijkbaar plan voor professioneel statuut

Het grootste deel van de scholen (60 procent) geeft aan dat zij voor de wettelijke invoering van het professioneel statuut geen vergelijkbaar plan hadden dat betrekking had op de waarborging van de professionele ruimte van leraren. Van de 28 scholen (28 procent) die aangeven dat zij vooraf al een vergelijkbaar plan hadden, heeft ongeveer twee derde ten tijde van het onderzoek een professioneel statuut.

Figuur 2.1 Vergelijkbaar plan m.b.t. professioneel statuut voor wettelijke invoering



Bron: SEOR – Voion enquête

Niveau waarop professioneel statuut wordt vastgelegd

Het professioneel statuut wordt door bijna evenveel scholen vastgelegd op bestuursniveau als schoolniveau, respectievelijk 40 en 41 procent. Verder geeft 13 procent aan dat het professioneel statuut op locatie-/vestigingsniveau wordt vastgelegd. Van de scholen die ‘anders’ hadden gekozen, geeft een aantal aan dat het bestuur het format/kader heeft opgesteld en dat de scholen dit zelf verder uitwerken. Tevens geeft een school aan dat het professioneel statuut in overleg tussen bestuur en school wordt opgesteld en weer aan andere school die aangeeft dat het binnen de scholengroep zal worden opgesteld.

In enkele telefonische interviews is aangegeven dat waar een statuut op bestuursniveau op hoofdlijnen is vastgelegd, dit op schoolniveau binnen de kaders is verbijzonderd naar type onderwijs. Het gaat hierbij in het bijzonder om het verschil tussen havo/vwo, waar het statuut meer vakgericht nader wordt geconcretiseerd, het vmbo en PrO, dat meer praktisch is gericht en/of meer gericht is op de begeleiding van leerlingen. Een aantal geïnterviewden geeft aan het lastig te vinden om te bepalen op welk niveau het professioneel statuut het beste kan worden vastgelegd.

Tabel 2.1 Niveau van professioneel statuut – realisatie of planning (in procenten van subgroep)

Niveau PS	IS vastgelegd	WORDT vastgelegd %
Bestuur	49%	28%
School	35%	48%
Vestiging/locatie	11%	15%
Anders, namelijk	5%	9%

Bron: SEOR – Voion enquête

4.3.2. Gezette stappen

Via de telefonische interviews is een concreter beeld van het verloop van het proces van ontwikkeling van een professioneel statuut verkregen. Daaruit blijkt eveneens een grote diversiteit, omdat specifieke omstandigheden op de scholen mede van betekenis zijn voor verloop en uitkomst van het proces. Niettemin zijn enkele grote lijnen te identificeren.

Het initiatief tot het opzetten van een professioneel statuut en de organisatie van het proces liggen vrijwel altijd bij het bestuur of de schoolleiding.

Daarna verloopt het proces veelal langs de lijn van overleg met een beperkte groep of vertegenwoordiging van docenten. Het kan dan gaan om MR-leden, docenten die zich vrijwillig hebben aangemeld, rechtstreeks zijn uitgenodigd door de bestuurder of willekeurig zijn geselecteerd. In enkele bijeenkomsten wordt via brainstorm, overleg en informatie-uitwisseling een notitie of verslag van de werkzaamheden van deze groep samengesteld, dat afwisselend als concept statuut of startpunt van verder overleg fungeert. De notitie of verslag vormt vervolgens basis voor bespreking in een breder verband, veelal een of meer plenaire personeelsbijeenkomsten, waarna een meer definitief concept van het statuut aan het personeel en bestuur/directie/PMR wordt voorgelegd voor akkoord. Daarna is het professioneel statuut een feit.

In twee van de interviews is aangegeven dat het bestuur/schoolleiding een docent heeft gevraagd om de leiding te nemen in de verdere vormgeving van het professioneel statuut. Dit om duidelijk aan te geven dat het professioneel statuut vooral van onderaf moet worden vorm gegeven, omdat het nadrukkelijk om de onderwijsinhoudelijke autonomie van de docent gaat. In beide gevallen is het vervolg van het proces zoals hiervoor beschreven, dat wil zeggen dat een kleine groep docenten betrokken is bij een belangrijk deel van de voorbereidende werkzaamheden (overleg, e.d.), waarna een verslag, notitie of concept statuut via een of meer plenaire personeelsbijeenkomsten en accorderen door alle geledingen wordt omgevormd tot definitief statuut.

4.3.3. Betrokken partijen

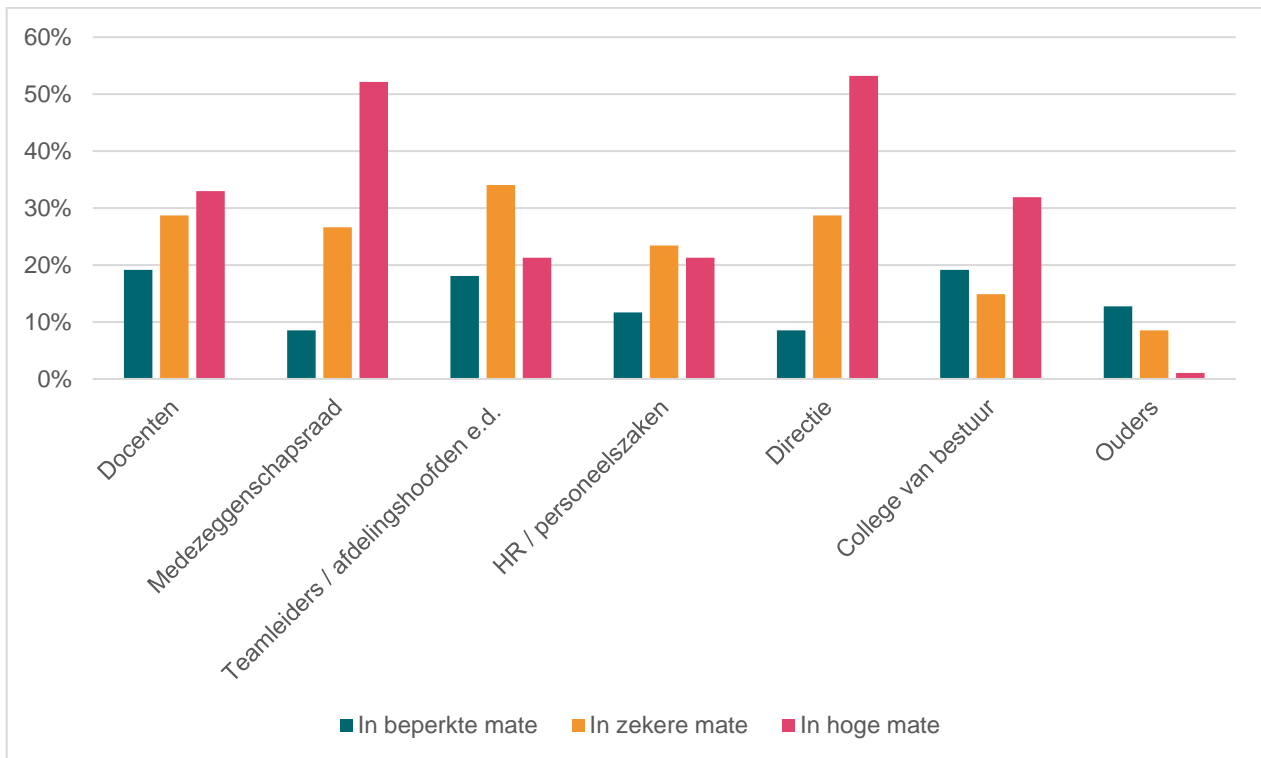
Figuur 2.2 laat een grote diversiteit zien voor de mate waarin verschillende belanghebbenden zijn betrokken bij de opzet en inhoud van het professioneel statuut. Directie en MR zijn in de meeste gevallen betrokken, maar niet altijd, en in ongeveer een derde van de scholen zijn docenten niet of in beperkte mate betrokken. Afdelingshoofden/teamleiders, e.d. en HR/personeelszaken hebben in (ruim) de helft van de scholen in zekere of hoge mate aan het proces deelgenomen.

Ouders zijn incidenteel door scholen in het proces meegenomen. Eén van de scholen gaf in de toelichting aan ook leerlingen te hebben betrokken bij het opstellen van het professioneel statuut.

Er zijn enkele kleine verschillen tussen scholen met en zonder professioneel statuut. Zo zijn in scholen met een professioneel statuut docenten iets minder vaak en/of minder intensief in het proces betrokken, terwijl directie en HR/personeelszaken juist vaker en/of intensiever bij het proces betrokken zijn. Er is feitelijk geen verschil tussen kleine en grote scholen, met dien verstande dat bij kleine scholen HR/personeelszaken relatief weinig wordt genoemd als betrokken partij.

Figuur 2.2

Bij proces en inhoud van professioneel statuut betrokken partijen (in procenten van totaal; N = 94)



Bron: SEOR – Voion enquête

4.4. BELEMMERINGEN

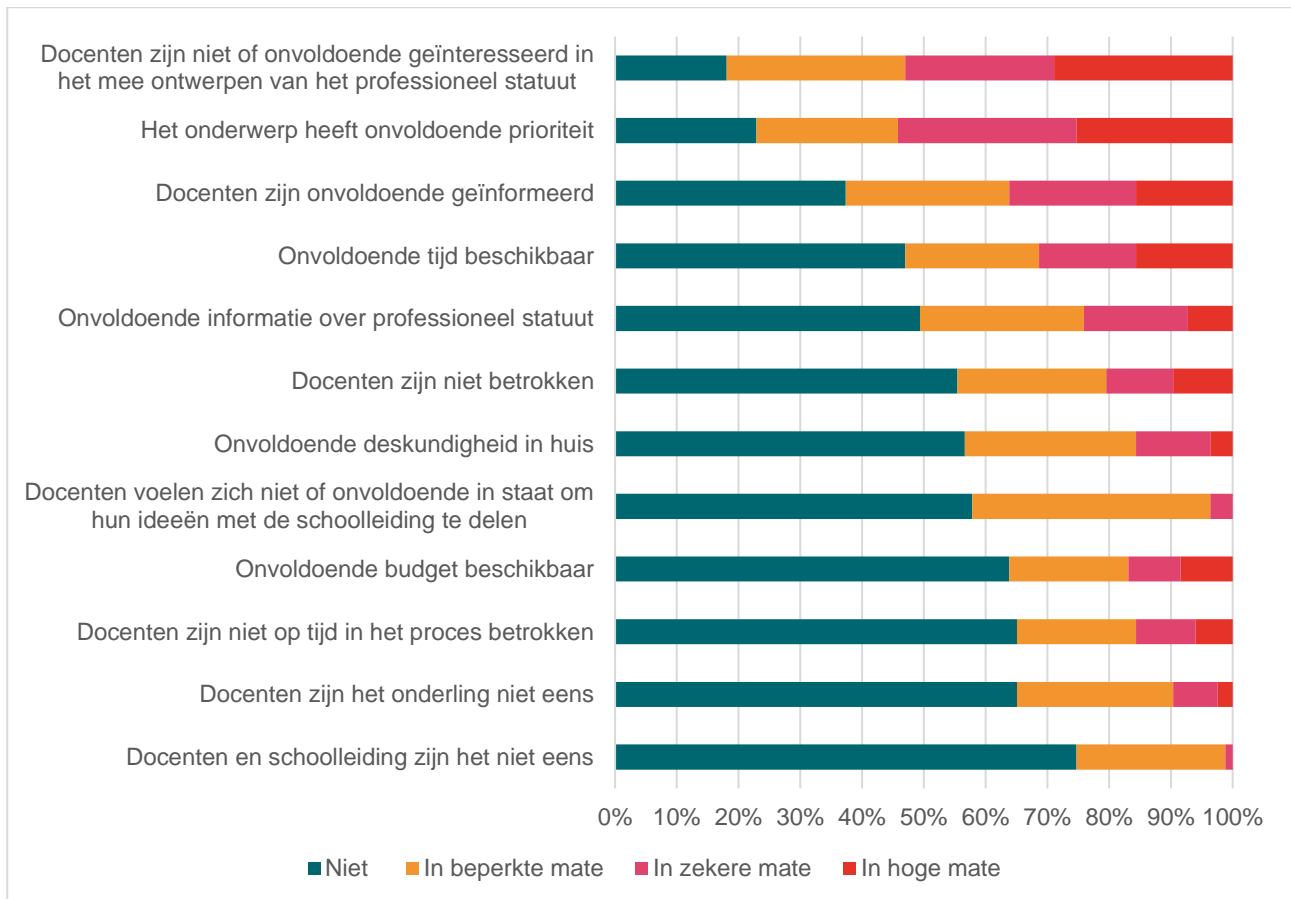
4.4.1. Online enquête

Uit de enquête blijkt dat belemmeringen zich gemiddeld genomen in beperkte en wisselende mate hebben voorgedaan. Figuur 2.3 geeft een beeld van de mate waarin de mogelijke belemmeringen zich hebben voorgedaan bij de scholen die aan het onderzoek hebben meegewerkt (71 scholen hebben belemmeringen genoemd). Aan de ene kant heeft ongeveer 10 procent van de scholen geen of slechts één specifieke belemmering ervaren bij het vormgeven van het professioneel statuut. Aan de andere kant heeft ruim 10 procent in zekere of hoge mate te maken gehad met diverse belemmeringen

De overige 80 procent van neemt een tussenpositie in, met uiteenlopende combinaties van ervaren belemmeringen. Gemiddeld worden twee belemmeringen per school genoemd. De twee meest genoemde belemmeringen zijn een gebrek aan prioriteit of – in de ogen van de schoolleiding – onvoldoende interesse bij de docenten. Maar ook gebrek aan budget, tijd en/of deskundigheid spelen bij verschillende scholen een rol. Daarnaast worden onvoldoende informatie (en/of onvoldoende geïnformeerd zijn) over het professioneel statuut, al of niet in combinatie met betrokkenheid, als belemmeringen genoemd.

Onenigheid tussen docenten en schoolleiding is door één school genoemd als belemmering. In een paar gevallen is aangegeven dat docenten zich niet of onvoldoende in staat voelen om hun ideeën met de schoolleiding te delen, wat ook op onvoldoende vertrouwensbasis kan wijzen. Onenigheid tussen docenten is ook enkele keren genoemd. Deze uitkomsten wijzen er niet op dat het proces op grote schaal gehinderd wordt door verstoorde verhoudingen en bevestigen dat de dialoog in de meeste gevallen goed verloopt.

Figuur 2.3 Mate waarin belemmeringen zich hebben voorgedaan (in procenten van totaal; N = 83)



Bron: SEOR – Voion enquête

De in de open antwoorden gegeven toelichtingen bevestigen het beeld van de belemmeringen. Daarin worden in verschillende bewoordingen drie belangrijke hoofdargumenten herhaald:

1. Er is geen urgentie, c.q. geen noodzaak (en/of meerwaarde), zoals blijkt uit het volgende citaat: *“...Zoals gezegd, het is een proces dat we toch al met elkaar in gang gezet hadden. Het professioneel statuut is daar een uitvloeisel van. Wanneer dit wettelijk niet verplicht was, hadden we het vermoedelijk niet zo vergaand geformaliseerd. Dan waren de afspraken iets minder scherp op papier gekomen. Maar in de praktijk was er niets anders gebeurd dan nu het geval is. Het voegt op zich niet echt iets aan onze werkwijze toe.”*
2. Men is nog niet of pas recent begonnen aan het professioneel statuut. *“Wij zijn net begonnen met de oproep aan docenten om deel te nemen aan de werkgroep. Ik kan nog niet beoordelen of er voldoende belangstelling onder docenten is.”*
3. Men ziet geen meerwaarde. *“Ik denk dat er weinig behoefte is aan het statuut omdat men niet de indruk heeft dat men over de genoemde zaken geen zeggenschap heeft.”*

Overigens is er wat betreft ervaren belemmeringen weinig verschil tussen scholen die al wel en scholen die nog geen professioneel statuut hebben. De scholen zonder statuut geven iets vaker belemmeringen aan dan de scholen met statuut. Dit beeld komt bij alle belemmeringen terug, behalve bij het punt dat docenten niet op tijd in het proces zijn betrokken, een belemmering die door beide groepen in dezelfde mate als belemmering is of wordt ervaren.

Het enige verschil van betekenis tussen scholen met en zonder statuut doet zich voor bij onvoldoende prioriteit, dat veel vaker als belangrijk knelpunt wordt genoemd door scholen zonder statuut. Ook belemmeringen als onvoldoende beschikbare middelen (tijd, budget), het onvoldoende geïnformeerd zijn en vermeende onvoldoende interesse bij de docenten worden door scholen zonder statuut iets vaker als belemmering genoemd dan door scholen met statuut.

Er zijn ook beperkte verschillen tussen kleine en grote scholen. Kleine scholen ervaren iets vaker een tekort aan informatie over het professioneel statuut en noemen iets vaker onvoldoende prioriteit en onvoldoende budget als belemmering. Ook signaleren deze scholen iets vaker een gebrek aan interesse bij de docenten.

4.4.2. Telefonische interviews

In de interviews concentreert het gesprek over belemmeringen zich op twee centrale punten, namelijk (1) dat de betrokkenheid van docenten bij de totstandkoming van het professioneel statuut minder groot is dan men verwacht had en (2) de wijze waarop het professioneel statuut vanuit de schoolleiding of bestuur wordt ingezet en de ruimte die hiervoor wordt gecreëerd.

De verwachting rond de betrokkenheid van docenten is gebaseerd op het feit dat het bij het professioneel statuut duidelijk gaat om de autonomie van de docent en dat dit op zich een grote betrokkenheid met zich mee zou (moeten) brengen. De geïnterviewden zijn vrijwel zonder uitzondering terughoudend in het naar voren brengen van hun zienswijze hierop, hoofdzakelijk omdat men wel gedachten hierover heeft, maar onvoldoende onderbouwd inzicht in de motieven van hun docenten of collega's. In geen van de gevallen is er nader onderzoek gedaan naar de motieven van docenten om beperkt te participeren. In het kader van de verdere ontwikkeling van het professioneel statuut is een dergelijk onderzoek misschien wel wenselijk.

Door zowel schoolleiding als medewerkers/docenten worden verschillende redenen aangedragen:

- Docenten menen dat de zaken al goed zijn geregeld en dat zij voldoende autonoom zijn. Men ziet dus geen directe meerwaarde van het professioneel statuut;
- Er is onvoldoende kennis of informatie over de rol van het professioneel statuut. Er is bijvoorbeeld onduidelijkheid over het verschil in zeggenschap via de MR en zeggenschap over de rol van de docent via het professioneel statuut. Dit sluit deels aan op het punt hiervoor (het is al geregeld), maar wijst toch ook op onvoldoende inzicht in de rol die het professioneel statuut in principe heeft;
- Docenten zien geen urgentie. Andere zaken (zoals in het bijzonder werkdruk, maar bijvoorbeeld ook beloning) worden belangrijker geacht. Dat docenten via het professioneel statuut ook invloed kunnen uitoefenen op bijvoorbeeld de werkdruk of andere belangrijk geachte onderwerpen, wordt niet als zodanig gezien of beleefd;
- Er is sprake van een zekere vergadermoedigheid. Op de meeste scholen zijn er al veel ontwikkelingen gaande, die de nodige tijd en inzet van het personeel vergen. Docenten hebben daarom weinig zin in om nog meer overleg, ze houden zich liever bezig met wat er in de klas gebeurt;
- Docenten zien het professioneel statuut als iets dat (opnieuw) als verplichting van bovenaf wordt opgelegd en daarvoor loopt men niet gauw warm;
- Werkdruk, het afstemmen van werk en privé, e.d. belemmeren docenten in actieve participatie. Er wordt veel gevraagd van het personeel en niet iedere docent kan in dezelfde mate energie en tijd

steken in het overleg rond het professioneel statuut. Dit hangt ook samen met de mate waarin de school de ontwikkeling van het professioneel statuut faciliteert, bijvoorbeeld door voldoende tijd en ruimte vrij te maken voor docenten die hierbij betrokken zijn. Dus ook praktische omstandigheden kunnen bijdragen aan een relatief beperkte participatie.

Niettemin verloopt het proces volgens de geïnterviewden over het algemeen in goede harmonie. Dit lijkt vooral ook samen te hangen met de groep docenten die wel direct betrokken zijn in het proces. Het gaat hier om docenten die zichzelf hebben aangemeld (zelfselectie), dan wel door bestuur of schoolleiding zijn gevraagd om (actief) in het proces deel te nemen. Sommige geïnterviewden merken op dat vaak dezelfde mensen deelnemen aan dit soort werkgroepen, terwijl het voor het professioneel statuut juist belangrijk is om alle docenten te betrekken. Een aantal van hen heeft bewust gezocht naar een manier om de mensen die een afwachtende en remmende houding hebben juist betrekken in het proces (“deep democracy”).

Een tweede centraal punt is de wijze waarop het professioneel statuut vanuit de schoolleiding of bestuur wordt ingezet en de ruimte die hiervoor wordt gecreëerd. Wanneer de schoolleiding het belang er niet van inziet, dan ontstaat er een andere dynamiek dan bij een meer fundamentele benadering. In het gesprek met de overkoepelende organisaties is benadrukt dat het belangrijk is dat schoolleiding en docenten het professioneel statuut gezamenlijk oppakken en dat docenten hiervoor voldoende ruimte en tijd krijgen. Overigens komt uit de interviews naar voren dat in diverse gevallen een voorstel voor een beperkte of pragmatische benadering van het professioneel statuut vanuit de schoolleiding door het personeel (MR) wordt gesteund, omdat deze eveneens weinig belang of urgentie zien, bijvoorbeeld omdat beide geledingen menen dat de zaken al goed geregeld zijn en/of het professioneel statuut weinig toevoegt.

Verder spelen timing, al of niet in combinatie met specifieke omstandigheden een rol. Als de ontwikkeling van het statuut samenvalt met andere ontwikkelingen op de school zijn docenten vaak gemotiveerder om mee te praten, omdat ze het idee hebben dat het statuut ook daadwerkelijk invloed gaat hebben op de dagelijkse praktijk op school. Het gaat bijvoorbeeld om een reorganisatie, een nieuwe directie, een nieuw schoolplan of een nieuw gebouw. Dergelijke ontwikkelingen kunnen dus een goede aanleiding zijn om de professionele dialoog te voeren.

Een laatste belangrijke waarneming is dat wanneer een beperkte groep docenten is betrokken het risico ontstaat dat een deel van de docenten niets weet of waarneemt en daardoor het idee krijgt dat er niets gebeurt. Dit zou ook kunnen leiden tot een constatering dat er weinig betrokkenheid is, terwijl er eerder sprake is van onwetendheid.

5. Inhoud, rol en opbrengsten van het professioneel statuut

5.1. INHOUD

In de vragenlijst is de schoolleiders gevraagd welke onderwerpen zij in het professioneel statuut hebben vastgelegd, c.q. van plan zijn daarin vast te leggen. Daarbij konden zij kiezen uit tien voorgedrukte antwoordmogelijkheden en deze desgewenst aanvullen via de categorie “anders”. Tabel 3.1 geeft een overzicht van de gegeven antwoorden.

Een grote meerderheid (88 procent) noemt vooral zeggenschap over de eigen professionele ontwikkeling van de docent als onderwerp voor het professioneel statuut. Maar ook zeggenschap over de inhoud van de lesstof en de wijze waarop deze wordt aangeboden vindt ongeveer 80 procent van de respondenten thema's die in het professioneel statuut is of zouden moeten worden vastgelegd.

Daarnaast is er een groep van ongeveer twee derde van de respondenten die vinden dat overleg over de onderwijsvisie, de inzet van digitale leermiddelen, wijze en moment van toetsing en persoonlijke begeleiding van leerlingen ook in het professioneel statuut is of zou moeten worden vastgelegd. Ongeveer de helft van de respondenten ziet zeggenschap over het contact met ouders en de invulling van studiedagen ook als onderwerpen voor het professioneel statuut. Een minderheid (39 procent) is voor het vastleggen van formeel overleg over het schoolbeleid in het professioneel statuut.

Tabel 3.1 Inhoud professioneel statuut – onderwerpen die vastgelegd zijn of de school wil vastleggen

Onderwerp	aantal	In % van totaal (N= 85)
De eigen professionele ontwikkeling van docenten	75	88%
De inhoud van de lesstof	68	80%
De wijze waarop de lesstof wordt aangeboden	66	78%
Voordat voor een bepaalde onderwijsvisie wordt gekozen wordt eerst met (een afvaardiging van) docenten overlegd over de gevolgen die dit heeft voor o.a. docenten	55	65%
Of, wanneer en hoe docenten digitale leermiddelen inzetten	55	65%
De wijze en/of het moment van toetsen	55	65%
De persoonlijke begeleiding van leerlingen	50	59%
Het contact met ouders	45	53%
Docenten worden intensief en vroegtijdig betrokken bij de invulling van studiedagen	43	51%
Het instellen van een afvaardiging van docenten (bijv. docentenberaad) die regelmatig met de directie overleg voert over het schoolbeleid en de gevolgen voor de professionele ruimte van docenten op de school	33	39%
Anders	17	20%
Totaal aantal antwoorden	562	

Bron: SEOR – Voion enquête

De categorie anders omvat een grote diversiteit aan antwoorden. Enkele respondenten geven aan dat zij niet precies weten wat er in het professioneel statuut is vastgelegd, omdat zij er niet direct bij betrokken

waren. Daarnaast zijn er enkele schoolleiders die aangeven hoe een en ander nog concreter en soms verdergaand is vastgelegd in het statuut. Anderen benadrukken juist dat alles wel is vastgelegd maar niet op detailniveau en/of binnen de schoolkaders. Tot slot zijn er enkele respondenten die menen dat de docenten al zeggenschap hebben op genoemde onderwerpen.

Gemiddeld hebben de respondenten 6,6 van de vooraf in de enquête opgenomen 11 onderwerpen aangevinkt (inclusief anders). De scholen met een professioneel statuut hebben een kleine fractie meer onderwerpen genoemd dan de scholen die een dergelijk statuut nog niet hebben (gemiddeld 6,9 tegenover 6,2). Kleine scholen (minder dan duizend leerlingen) noemen eveneens meer onderwerpen dan de grotere scholen (gemiddeld 7,1 tegenover 6,1).

Scholen met een statuut hebben vaker wel zeggenschap over inhoud van de lesstof en de wijze waarop deze wordt aangeboden in het statuut opgenomen dan scholen zonder statuut van plan zijn. Hetzelfde geldt voor de wijze waarop en/of het moment van toetsen, persoonlijke begeleiding van leerlingen en contact met ouders.

Vrijwel alle kleine scholen zijn van mening dat zeggenschap over de eigen professionele ontwikkeling van docenten in het professioneel statuut is, of zou moeten zijn geregeld. Bij de grote scholen is driekwart deze mening toegedaan. Op dit punt is het verschil tussen grote en kleine scholen het grootst.

Maar ook voor de meeste andere onderwerpen zijn kleine scholen vaker van mening dat deze in het professioneel statuut thuishoren. Alleen voor wat betreft zeggenschap over de inhoud van de lesstof en persoonlijke begeleiding van leerlingen is er weinig verschil tussen grote en kleine scholen. Op een punt, namelijk zeggenschap over de wijze waarop en/of het moment van toetsen, zijn grote scholen vaker van mening dat dit in het professioneel statuut zou moeten worden opgenomen.

In de telefonische interviews wordt kort gezegd aangegeven dat alle zaken die van betekenis zijn, als het ware “vanzelfsprekend” in het statuut zijn verwerkt, of zullen worden verwerkt. Met de aantekening dat de inhoud per schooltype (havo/vwo versus vmbo/PrO/VSO) wordt aangepast.

Vaak wordt gemeld dat het proces van professionalisering al enige tijd (jaren) gaande is, en dat de gangbare werkwijze in het professioneel statuut is vastgelegd (of op korte termijn zal worden vastgelegd). In dit licht geeft elke respondent een toelichting op de specifieke wijze waarop in de eigen school wekelijks (personeels)overleg, per vakgebied, per sector, of in combinatie worden benut voor overleg over de gang van zaken (het voeren van de professionele dialoog) en/of speciale trainingdagen worden benut om de dialoog steeds professioneler te laten verlopen.

5.2.ROL VAN HET PROFESSIONEEL STATUUT

In de interviews is nader ingegaan op de rol van het professioneel statuut. Diverse respondenten geven aan dat het professioneel statuut de drager zou moeten zijn van de professionele dialoog en daarom dynamisch moet zijn, of in ieder geval een dynamische component moet hebben. Alleen door periodieke evaluatie en/of het regelmatig voeren van de professionele dialoog krijgt het statuut de rol die het beoogd te spelen. Voor

veel van de geïnterviewden is het – in het licht van de professionalisering – wenselijk om regelmatig met elkaar (schoolleiding en docenten en docenten onderling) vast te stellen of de beschreven en actuele werkwijze nog overeenkomen en of er reden is om deze te herzien. Dat is feitelijk inhoud geven aan de professionele dialoog, omdat je alleen via gesprekken en overleg tot gezamenlijke conclusies en afspraken komt.

Voor verschillende andere geïnterviewden is het professioneel statuut echter wat genoemd wordt “een papieren tijger”, of voegt dit voor hen weinig toe, omdat de zaken op school al geregeld zijn in de geest van de bedoelingen van het professioneel statuut. Daar is men van mening dat de professionele dialoog al gevoerd wordt en dat de autonomie van de docent bij hen op school voldoende is gewaarborgd.

Tot slot zijn er geïnterviewden die de wettelijke verplichting hebben aangegrepen (vanuit leiding en/of docenten) om meer gestructureerd inhoud te geven aan zaken die inderdaad al redelijk goed waren geregeld, dan wel als impuls hebben gezien voor een kritische beschouwing van de gang van zaken. Het vastleggen van zaken die al goed gaan op school, kan er ook voor zorgen dat dit in de toekomst zo blijft (bijvoorbeeld bij een wisseling van directie).

5.3. TEVREDENHEID EN OPBRENGSTEN

We hebben aan het slot van de enquête de schoolleiders gevraagd: *Alles overziende, hoe tevreden bent u over de voorbereiding van en het proces naar het professioneel statuut tot nu toe?*

Van de 86 scholen die deze vraag over tevredenheid heeft beantwoord, geeft ongeveer de helft aan hier tevreden over te zijn en vijf procent zeer tevreden. Verder is 24 procent ontevreden en bijna zeven procent zeer ontevreden. Twaalf respondenten geven hierover geen mening. De ervaringen van de schoolleiders rond de introductie van het professioneel statuut zijn dus zeer wisselend.

Uit de telefonische interviews komt naar voren dat al of niet tevredenheid voor een deel is toe te schrijven aan onzekerheid en/of onvrede rond de twee centrale punten, namelijk de betrokkenheid van docenten en de ruimte die de schoolleiding (al of niet in overleg met MR) kan of wil bieden. Deze aspecten worden door leiding en werknemers benoemd. In combinatie daarmee is er ook twijfel over de vraag of de wettelijke regeling nodig is/was als een (extra) impuls voor het bevorderen van de professionele dialoog. Op veel scholen wordt deze al gevoerd, in meer of mindere mate in lijn met de bedoelingen van de regeling en er lijkt een sterke behoefte om de verdere ontwikkeling van de professionele dialoog zoveel mogelijk op eigen voorwaarden en termijnen ter hand te nemen.

In de interviews is de respondenten ook gevraagd wat het professioneel statuut de school heeft gebracht, dat wil zeggen welke opbrengsten men heeft ervaren. De meeste respondenten zien geen grote invloed of effect van het professioneel statuut en/of kunnen geen (specifiek aan het professioneel statuut gebonden) opbrengsten benoemen. Enkele gesprekspartners noemen specifieke punten, zoals:

- Vanuit docenten zijn diverse verbeterpunten aangedragen gedurende het proces (die anders waarschijnlijk niet naar voren zouden zijn gebracht);

- Ervaring dat de dialoog tussen docenten van verschillende afdelingen een fijne dynamiek brengt en leerzaam is, maar deze opbrengst is niet zozeer aan het professioneel statuut toe te wijzen;
- Een idee als een cursusdag zou mogelijk niet, of veel later, tot stand zijn gekomen. Hierdoor is een begin gemaakt met een cultuurverandering, die anders mogelijk pas later zou zijn opgetreden.

Dat men relatief weinig effect waarneemt heeft deels te maken met situaties waarin het professioneel statuut een bevestiging vormt van zaken die al zodanig op school waren geregeld. Het is onzes inziens denkbaar dat het in andere gevallen mogelijk nog te vroeg is om opbrengsten te zien. Een aantal zaken rond de professionele ruimte is nu soms vastgelegd en soms is men er nog mee bezig. De feitelijke betekenis op de werkvloer zal dan in de toekomst moeten blijken.

5.4. GELEERDE LESSEN EN GOEDE VOORBEELDEN

In de interviews zijn de volgende leerpunten genoemd:

- Vergroot het draagvlak onder docenten door duidelijk te maken wat ze hebben aan het professioneel statuut. Dit kan bijvoorbeeld door het professioneel statuut te verbinden aan thema's waar docenten veel mee bezig zijn, zoals werkdruk;
- Het professioneel statuut hoeft niet vanaf nul te worden opgebouwd. Zaken die al goed zijn geregeld binnen de school, kunnen juist als basis dienen;
- Het goed kennen en inschatten van de mensen binnen je organisatie, zodat je de juiste personen het proces kan laten trekken;
- Het professioneel statuut moet dynamisch zijn, door het periodiek te evalueren en waar nodig aan te passen;
- Voorkom dat het professioneel statuut te ambtelijk of te procedureel wordt.

We hebben via de interviews twee “goede” voorbeelden gevonden, die hiervoor in de genoemde leerpunten ook zijn besproken. Het eerste betreft een school waar de ontwikkeling van het professioneel statuut heeft plaats gevonden op basis van een professionele dialoog over hoe docenten zelf kunnen bijdragen aan het verminderen van de werkdruk. Op deze wijze werd de betekenis van de autonomie en de gevolgen daarvan voor veel docenten ook zichtbaar. Het tweede voorbeeld betreft een school waar een docent (personeelslid) door het bestuur/directie is gevraagd om het proces van de ontwikkeling van een professioneel statuut te trekken en te organiseren. Hierdoor kon daadwerkelijk via een “bottom up” proces worden gewerkt aan het professioneel statuut.

6. Conclusies

Via dit onderzoek (quickscan) is kwalitatieve informatie verzameld over de stand van zaken rond de invoering van het professioneel statuut in het vo in het eerste kwartaal van 2019. De informatie laat een gedifferentieerd beeld zien, zowel wat betreft de mate waarin het professioneel statuut is ingevoerd, als de betrokkenheid van leraren en schoolleiding bij de totstandkoming ervan en de ervaren belemmeringen.

Via de online enquête is een globaal beeld verkregen van de situatie op 80 tot 100 scholen in het vo, van verschillende omvang, verspreid over het land en onderwijstypen. Van 14 scholen is via de interviews een beeld in meer detail verkregen. Op basis hiervan kunnen geen harde conclusies worden geformuleerd over de samenhang tussen enerzijds de aanwezigheid van een professioneel statuut en anderzijds factoren die de totstandkoming daarvan beïnvloeden. Opbrengsten van het professioneel statuut zijn mede daarom moeilijk vast te stellen, zoals ook door de respondenten naar voren wordt gebracht.

De variatie in situaties en omstandigheden illustreert mogelijk dat het groeipad dat scholen in het vo volgen rond het thema professionalisering breed en gevarieerd is en verre van eenduidig. Een generiek instrument als de wettelijke regeling is dan in het ene geval overbodig (het gebeurde toch al), in een ander geval wenselijk (bijvoorbeeld omdat het ontwikkelingen versneld), soms noodzakelijk (bijvoorbeeld omdat het ontwikkelingen in gang zet) en in andere gevallen onvoldoende, bijvoorbeeld omdat specifieke factoren een logische ontwikkeling van de professionele dialoog blokkeren.

Geconcludeerd kan worden dat:

- Eind 2019 naar verwachting 70 tot 80 procent van de scholen een professioneel statuut heeft;
- Er een grote verscheidenheid is in de mate waarin belanghebbenden zijn betrokken bij de totstandkoming van het professioneel statuut. Betrokkenheid van docenten is een aandachtspunt, in die zin dat veelal een beperkte groep docenten intensief participeert, terwijl – gegeven het onderwerp – een brede participatie is bedoeld. Er kunnen geen harde conclusies worden getrokken over de oorzaken hiervan.
- Belemmeringen zich in beperkte mate hebben voorgedaan. Het gaat ook hier om verschillende (combinaties van) belemmeringen. Onvoldoende prioriteit, budget, tijd, deskundigheid en informatie komen hier naar voren, naast de hiervoor genoemde achterblijvende participatie van docenten.

De hieronder geformuleerde antwoorden op de onderzoeksvragen geven nader inzicht in het gedifferentieerde beeld dat uit de verzamelde informatie naar voren komt.

Hoe ver zijn de scholen in het voortgezet onderwijs met de invoering van het professioneel statuut?

Ten tijde van het onderzoek heeft ruim de helft van de aan het onderzoek deelnemende scholen een professioneel statuut. Ongeveer 10 procent van de scholen is niet of nauwelijks aan het statuut begonnen. De overige zijn in verschillende fasen van ontwikkeling, waarbij 20 tot 25 procent verwacht het professioneel statuut voor het einde van het jaar te kunnen voltooien.

Hoe is de voorbereiding en het proces tot invoering verlopen? En: Welke stappen hebben de scholen gezet om tot invoering te komen?

Afgaande op de interviews neemt de schoolleiding (bestuur, directie) het initiatief tot het vormgeven van het professioneel statuut. In de meeste gevallen wordt het proces eveneens door hen geleid.

Vervolgens is een kleine groep docenten nauw betrokken bij de verdere vormgeving en ontwikkeling van het statuut. In het ene geval worden de docenten hiervoor gevraagd door de leiding, in het andere geval kunnen docenten zich aanmelden. Deze kleine groep geeft via overleg (brainstorm, discussie, overleg) nadere invulling aan het statuut. De resulterende notitie of verslag wordt vervolgens via plenaire personeelsbijeenkomsten meer definitief gemaakt en via de geëigende kanalen geaccordeerd.

De feitelijke vorm en inhoud lopen sterk uiteen tussen de scholen, mede afhankelijk van omvang van de school, het niveau waarop het statuut wordt vastgelegd (bestuur en/of school), type onderwijs en meer specifieke omstandigheden.

Welke partijen binnen de scholen zijn hierbij betrokken (geweest)?

Er is een grote diversiteit in de mate waarin verschillende belanghebbenden zijn betrokken bij de opzet en inhoud van het professioneel statuut. Directie en MR zijn in de meeste gevallen betrokken, maar niet altijd, en in ongeveer een derde van de scholen zijn (buiten de MR) docenten niet of in beperkte mate betrokken. Afdelingshoofden/teamleiders, e.d. en HR/personeelszaken hebben in (ruim) de helft van de scholen in zekere of hoge mate aan het proces deelgenomen.

Ouders zijn incidenteel door scholen in het proces meegenomen. Eén van de scholen gaf in de toelichting aan ook leerlingen te hebben betrokken bij het opstellen van het professioneel statuut.

Hebben zich belemmeringen voorgedaan bij de invoering? Zo ja, hoe is hiermee omgegaan?

Belemmeringen hebben zich gemiddeld genomen in beperkte en wisselende mate voorgedaan. Aan de ene kant heeft ongeveer 10 procent van de scholen geen of slechts één specifieke belemmering ervaren bij het vormgeven van het professioneel statuut. Aan de andere kant heeft ruim 10 procent in zekere of hoge mate te maken gehad met diverse belemmeringen. De overige 80 procent van neemt een tussenpositie in, met uiteenlopende combinaties van ervaren belemmeringen.

Gemiddeld worden twee belemmeringen per school genoemd. De twee meest genoemde belemmeringen zijn een gebrek aan prioriteit of – in de ogen van de schoolleiding – onvoldoende interesse bij de docenten. Maar ook gebrek aan budget, tijd en/of deskundigheid spelen bij verschillende scholen een rol. Daarnaast worden onvoldoende informatie (en/of onvoldoende geïnformeerd zijn) over het professioneel statuut, al of niet in combinatie met betrokkenheid, als belemmeringen genoemd.

Afgaande op de interviews kan worden geconcludeerd dat iedere school op eigen wijze met deze belemmeringen is omgegaan, passend binnen de bestaande werkwijze, cultuur, prioriteiten en verhoudingen. Er is geen algemene conclusie hieraan te ontleen. De oplossing loopt uiteen van een pragmatische benadering van het professioneel statuut, om zo via minimale inspanningen aan de wettelijke

eis te voldoen, tot een zorgvuldig opgebouwd proces waarin langs diverse wegen en door combinatie met relevante dagelijkse aandachtspunten (zoals werkdruk) tegelijkertijd concreet inhoud is gegeven aan de professionele dialoog en de opzet van een professioneel statuut. Het bevorderen van de participatie en betrokkenheid van docenten is in diverse gevallen wel bevorderd door adequate informatievoorziening over de betekenis van het professioneel statuut (of de professionele dialoog) en over het verschil met de gebruikelijke medezeggenschap (via de MR).

Welke zaken zijn in het professioneel statuut vastgelegd?

Via de online enquête is gemeten welke onderwerpen in het professioneel statuut zijn vastgelegd, c.q. zullen worden vastgelegd. Het gaat daarbij om onderwerpen die ook in de handleidingen van de VO-raad en Aob als relevant zijn benoemd. In volgorde van belang gaat het vooral om:

- Zeggenschap over de eigen professionele ontwikkeling van de docent (genoemd door 88 procent van de respondenten op de online enquête);
- Zeggenschap over de inhoud van de lesstof en de wijze waarop deze wordt aangeboden (80 procent);
- Overleg over de onderwijsvisie, de inzet van digitale leermiddelen, wijze en moment van toetsing en persoonlijke begeleiding van leerlingen (alle onderwerpen genoemd door twee derde van de respondenten)
- Zeggenschap over het contact met ouders en de invulling van studiedagen (50 procent);
- Het vastleggen van formeel overleg over het schoolbeleid in het professioneel statuut (39 procent).

Wat heeft het professioneel statuut de school tot nu toe gebracht? Wat zijn de ervaren opbrengsten?

De meeste gesprekspartners zien geen grote invloed of effect van het professioneel statuut op de dagelijkse praktijk. Een deel ziet geen toegevoegde waarde omdat het statuut de bestaande situatie bevestigt, terwijl andere ten tijde van het onderzoek nog bezig waren met de opzet, of dit proces net hadden afgerond. In die gevallen is het mogelijk nog te vroeg om effecten te zien. Enkele gesprekspartners noemen specifieke punten, zoals het aandragen van verbeterpunten in het proces van opstelling van het professioneel statuut, leerzame ervaringen met de dialoog tussen docenten van verschillende afdeling en het signaleren van het begin van een cultuurverandering, die zonder professioneel statuut waarschijnlijk pas later zou zijn opgetreden.

Welke lessen kunnen er geleerd worden op basis van de ervaringen tot nu toe?

In de interviews zijn de volgende leerpunten genoemd:

- Vergroot het draagvlak onder docenten door duidelijk te maken wat ze hebben aan het professioneel statuut. Dit kan bijvoorbeeld door het professioneel statuut te verbinden aan thema's waar docenten veel mee bezig zijn, zoals werkdruk;
- Het professioneel statuut hoeft niet vanaf nul te worden opgebouwd. Zaken die al goed zijn geregeld binnen de school, kunnen juist als basis dienen;
- Het goed kennen en inschatten van de mensen binnen je organisatie, zodat je de juiste personen het proces kan laten trekken;
- Het is wenselijk dat het professioneel statuut dynamisch is, door het periodiek te evalueren en waar nodig aan te passen;

- Voorkom dat het professioneel statuut te ambtelijk of te procedureel wordt.

Zijn er goede voorbeelden te identificeren? Wat zijn hiervan de kenmerken?

Goede voorbeelden kenmerken zich door een of beide van de volgende karakteristieken:

- Vroegtijdige en intensieve participatie van docenten. Bij voorkeur ligt het primaat bij de docenten (de werkvloer), omdat het statuut ook op hen betrekking heeft.
- Het professioneel statuut wordt (door leiding en docenten) gezien als een logisch onderdeel van de ontwikkeling van de school (visie en werkwijze) en (juist) niet als afzonderlijk proces, verplichting of “papieren tijger”.

I Vragenlijsten

I.1 GESPREKSPUNTENLIJST KOEPELS

1. Professioneel statuut & achtergrond ervan

- Kunt u wat meer vertellen over de achtergrond van het statuut? Waarom is het nodig? Welke zaken worden meestal in het statuut vastgelegd?
- Wat is uw visie op het professioneel statuut? Is het van groot belang/toegevoegde waarde, of niet? Waarom wel/niet?
- Hoe ver zijn de meeste scholen (VO) met het opstellen van het statuut? Hoe ver zouden scholen idealiter moeten zijn met het opstellen van het statuut? Klaar? Wat als ze nog niet begonnen zijn?

2. Praktische kanten

- Wie neemt/nemen meestal het initiatief bij het opstellen van het statuut (schoolleiding; bestuur; docenten)?
- Hoe vindt de dialoog tussen docenten onderling meestal plaats (In teamoverleggen; grote bijeenkomst voor alle docenten; alleen met de MR)? Hoe verlopen deze gesprekken? Was er veel/weinig discussie?
- Hoe vindt de dialoog tussen docenten en bestuur plaats? Hoe verlopen deze gesprekken? Was er veel/weinig discussie?
- Wat zijn de algemene ervaringen van scholen met het opstellen van het statuut? Makkelijk of juist lastige kwestie? Is dit wisselend per school?
- Hoeveel tijd/moeite kost het voor scholen om zo'n statuut op te stellen?

3. Inhoudelijke kanten

- Welke partijen worden meestal inhoudelijk betrokken bij het opstellen van het statuut? (docenten; schoolleiding; ouders; hr; externen). Wat zijn eventuele verschillen tussen scholen op dit punt? Wordt uw organisatie wel eens benaderd door scholen voor ondersteuning bij het opstellen van het statuut?
- Hoe groot is de rol van docenten meestal bij de inhoudelijke invulling van het professioneel statuut?
- Hoe groot is de rol van de schoolleiding meestal bij de inhoudelijke invulling van het professioneel statuut?
- Welke zaken worden wel/niet opgenomen in het statuut?
- Scholen worden vrijgelaten in wat men in het statuut opneemt. Is er hierdoor in de praktijk veel verschil tussen de scholen in wat zij wel of niet opnemen?

4. Belemmeringen en succesfactoren

- Welke eventuele belemmeringen ervaren scholen? Hoe wordt hier mee omgegaan?
- Wat zijn succesfactoren voor een goed resultaat?
- Wat heeft het professioneel statuut de scholen tot nu toe gebracht? Wat zijn de ervaren opbrengsten?

5. Succesvoorbeelden:

- Kunt u voorbeelden noemen van scholen waar het professioneel statuut een succes is? (de tien scholen die een financiële impuls vanuit Voion hebben ontvangen, buiten beschouwing gelaten) Wat zijn de kenmerken van deze succesvoorbeelden?
- Kunt u ook voorbeelden noemen van scholen waar het opstellen en invoeren van het professioneel statuut minder soepel is verlopen? Tegen welke knelpunten loopt men aan? Wat maakt het lastig?
- Zijn er al scholen die evaluaties hebben uitgevoerd? (fase 7 van stappenplan)
- Welke lessen kunnen er geleerd worden op basis van de ervaringen tot nu toe?

I.2 GESPREKSPUNTENLIJST SCHOLEN

1. Professioneel statuut

- Heeft uw school een professioneel statuut? / Waar staat uw school op dit moment met het professioneel statuut? Zo ja, hoe lang bestaat dit al?; Zo nee, waarom is dit nog niet gelukt? En hoe ver zijn jullie met de voorbereidingen en wanneer verwachten jullie een definitief statuut te hebben?
- Welke rol heeft het professionele statuut gespeeld in het voeren van een professionele dialoog? Werd deze al gevoerd? Is het professionele statuut de aanjager geweest?
- Of vraag als: De wet geeft ruimte voor een professionele dialoog. Wordt die gevoerd op uw school? Waarom wordt dit wel of niet gedaan?

2. Procesmatig

- Wie hebben het initiatief genomen bij de opstelling van het statuut? Was dit de schoolleiding, het bestuur of de docenten?
- Welke partijen waren bij de opstelling betrokken? (alle docenten of een groep afgevaardigden; MR; ouders; schoolleiding; externen (VO Raad/AOB etc.))
- Was het een makkelijk proces of kostte het veel moeite? Wat maakte het een makkelijk/moeilijk proces?
- Heeft de school bij het opstellen van het statuut gebruik gemaakt van handreikingen van de onderwijsbonden of de VO Raad? In hoeverre zijn deze gebruikt? Waren deze behulpzaam?
- Welke verschillende stappen/fasen zijn doorlopen gedurende het proces?
- Hoeveel tijd (in weken/maanden) heeft het gekost om het statuut definitief te maken (van voorbereiding tot definitieve versie)?
- Hoe vond de dialoog tussen docenten onderling meestal plaats (In teamoverleggen; grote bijeenkomst voor alle docenten; alleen met de MR)? Hoe verlopen deze gesprekken? Was er veel/weinig discussie?
- Hoe vond de dialoog tussen docenten en schoolleiding plaats? Hoe verlopen deze gesprekken? Was er veel/weinig discussie?

3. Inhoud statuut

- Hoe groot was de rol van docenten bij de inhoudelijke invulling van het professioneel statuut? Waarom was die groot/klein?

- Hoe groot is de rol van de schoolleiding bij de inhoudelijke invulling van het professioneel statuut? Waarom was die groot/klein?
- Wat is er allemaal in vastgelegd in het statuut? Kunt u een aantal voorbeelden geven?
- Is het professioneel statuut gebaseerd op bestaande documenten, of is deze volledig nieuw opgesteld? (Dus, bestonden er al vergelijkbare afspraken in bestaande reglementen/statuten?)
- Was het meteen duidelijk wat wel en niet in het professioneel statuut moest worden vastgelegd? Zo niet, hoe is hierover overeenstemming bereikt?
- Hoe groot is het statuut? (1 A4? 20 pagina's?)
- Waar is het professioneel statuut te vinden? Is het een openbaar document? Kunnen docenten er gemakkelijk bij? Kan SEOR het statuut inzien?
- Wat is de toegevoegde waarde van het statuut voor uw school?

4. Knelpunten/belemmeringen

- Welke knelpunten/belemmeringen heeft u ervaren bij de opstelling van het statuut?
- Hoe is hiermee omgegaan?
- Hadden deze voorkomen kunnen worden?
- Wat zou u de volgende keer anders aanpakken? Tips voor anderen?

5. Opbrengsten en Succesfactoren

- Wat heeft het professioneel statuut de school tot nu toe gebracht? Wat zijn de ervaren opbrengsten?
- Kunt u een aantal succesfactoren formuleren die bedragen aan een positief proces tot het invoeren van het professioneel statuut?
- Successen en knelpunten samengenomen, welke lessen kunnen er geleerd worden op basis van de ervaringen op uw school?

I.3 ONLINE ENQUÊTE

In opdracht van VOION (het Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds voortgezet onderwijs) voert SEOR (Sociaal Economisch Onderzoek Rotterdam) een onderzoek uit naar het professioneel statuut. Naar aanleiding van de Wet beroep leraar en lerarenregister moeten alle scholen in het voortgezet onderwijs sinds 1 augustus 2018 een professioneel statuut opstellen. In dit statuut worden afspraken vastgelegd over de inrichting van zeggenschap van docenten. Het doel van dit onderzoek is om inzicht te geven in hoe het staat met de invoering van het professioneel statuut bij scholen in het voortgezet onderwijs. In welke mate is het professioneel statuut ingevoerd op scholen in het voortgezet onderwijs en hoe verloopt/is het invoeringsproces verlopen? Daarbij zijn wij onder andere geïnteresseerd in de professionele dialoog die schoolleiding en docenten met elkaar voeren.

Middels deze enquête doet SEOR een brede inventarisatie onder middelbare scholen. Alle antwoorden worden anoniem verwerkt en alleen op een geaggregeerd niveau opgenomen in het rapport dat aan Voion zal worden verstrekt. De enquête bestaat uit 10 vragen en zal niet meer dan vijf tot tien minuten van uw tijd in beslag nemen.

Alvast dank voor uw medewerking!

1. **Heeft uw school een professioneel statuut?** Verplicht antwoorden

- Ja - Nee

1b. Indien nee: Kunt u toelichten hoe ver de school is met het opstellen van het statuut en wanneer u verwacht dat de afronding zal plaatsvinden? *(open vraag)*

2. *(indien 'ja' bij vraag 1)* Verplicht antwoorden

Op welk niveau is het professioneel statuut vastgelegd?

- Bestuur
- School
- Vestiging/locatie
- Anders, namelijk

2. *(indien 'nee' bij vraag 1)* Verplicht antwoorden

Op welk niveau wordt het professioneel statuut vastgelegd?

- Bestuur
- School
- Vestiging/locatie
- Anders, namelijk

3. *(indien 'ja' bij vraag 1)* Verplicht antwoorden

Hoe verliep de dialoog (tussen schoolleiding en docenten) op uw school?

- Dialoog verliep soepel
- Dialoog verliep moeizaam
- Er is geen dialoog gevoerd
- Anders, namelijk....

3. *(indien 'nee' bij vraag 1)* Verplicht antwoorden

Hoe verloopt de dialoog (tussen schoolleiding en docenten) op uw school?

- Dialoog verloopt soepel
- Dialoog verloopt moeizaam
- Er is nog geen dialoog gevoerd
- Anders, namelijk....

4. **Bestond er voor de wettelijke invoering van het professioneel statuut in het schooljaar**

2017/2018 een vergelijkbaar plan dat betrekking had op de waarborging van de professionele ruimte van leraren? Verplicht antwoorden

- Ja - Nee - Weet ik niet

- **Kunt u aangeven of, en zo ja in welke mate, u gebruik maakt(e) van handreikingen of externe expertise? Zo ja, welke en in welke mate? (meerdere antwoorden mogelijk)**
- Handreiking AOb, FvOv en CNV Onderwijs niet – in beperkte mate – in zekere mate – in hoge mate
- Handreiking VO-raad niet – in beperkte mate – in zekere mate – in hoge mate
- Externe deskundige/advies bureau niet – in beperkte mate – in zekere mate – in hoge mate
- Anders, namelijk.. niet – in beperkte mate – in zekere mate – in hoge mate

5. Kunt u aangeven in welke mate de volgende interne partijen betrokken zijn (geweest) bij de praktische organisatie (organiseren van bijeenkomsten, daadwerkelijk op papier zetten van het statuut) en de invulling van het professioneel statuut? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Docenten niet – in beperkte mate – in zekere mate – in hoge mate
- Medezeggenschapsraad niet – in beperkte mate – in zekere mate – in hoge mate
- Teamleiders/afdelingshoofden e.d. niet – in beperkte mate – in zekere mate – in hoge mate
- Directie niet – in beperkte mate – in zekere mate – in hoge mate
- HR – personeelszaken niet – in beperkte mate – in zekere mate – in hoge mate
- College van bestuur niet – in beperkte mate – in zekere mate – in hoge mate
- Ouders niet – in beperkte mate – in zekere mate – in hoge mate
- Anders, namelijk ... niet – in beperkte mate – in zekere mate – in hoge mate

Ruimte voor eventuele toelichting op de inhoudelijke betrokkenheid en het proces:.....

- **Kunt u aangeven of een of meer van de volgende belemmeringen zich heeft/hebben voorgedaan? Zo ja, in welke mate? (meerdere antwoorden mogelijk)** niet – in beperkte mate – in zekere mate – in hoge mate
- Onvoldoende informatie over professioneel statuut niet – in beperkte mate – in zekere mate – in hoge mate
- Onvoldoende deskundigheid in huis niet – in beperkte mate – in zekere mate – in hoge mate
- Onvoldoende tijd beschikbaar niet – in beperkte mate – in zekere mate – in hoge mate
- Onvoldoende budget beschikbaar niet – in beperkte mate – in zekere mate – in hoge mate
- Het onderwerp heeft onvoldoende prioriteit niet – in beperkte mate – in zekere mate – in hoge mate
- Docenten zijn onvoldoende geïnformeerd niet – in beperkte mate – in zekere mate – in hoge mate
- Docenten zijn niet op tijd in het proces betrokken niet – in beperkte mate – in zekere mate – in hoge mate
- Docenten zijn niet betrokken niet – in beperkte mate – in zekere mate – in hoge mate
- Docenten zijn niet of onvoldoende geïnteresseerd in het mee ontwerpen van het professioneel statuut niet – in beperkte mate – in zekere mate – in hoge mate
- Docenten voelen zich niet of onvoldoende in staat om hun ideeën met de schoolleiding te delen niet – in beperkte mate – in zekere mate – in hoge mate
- Docenten zijn het onderling niet eens niet – in beperkte mate – in zekere mate – in hoge mate
- Docenten en schoolleiding zijn het niet eens niet – in beperkte mate – in zekere mate – in hoge mate
- Anders, namelijk.... niet – in beperkte mate – in zekere mate – in hoge mate

Ruimte voor eventuele toelichting:.....

6. **Welke zaken heeft uw school vastgelegd of wil uw school gaan vastleggen in het professioneel statuut?** (meerdere antwoorden mogelijk)

- het instellen van een afvaardiging van docenten (bijv. docentenberaad) die regelmatig met de directie overleg voert over het schoolbeleid en de gevolgen voor de professionele ruimte van docenten op de school
- dat eerst met (een afvaardiging van) docenten wordt overlegd alvorens er gekozen wordt voor een bepaalde onderwijsvisie over de gevolgen die dit heeft voor docenten
- dat docenten intensief en vroegtijdig betrokken worden bij de invulling van studiedagen
- dat docenten zeggenschap hebben over hun eigen professionele ontwikkeling
- dat docenten zeggenschap hebben over de inhoud van de lesstof
- dat docenten zeggenschap hebben over de wijze waarop de lesstof wordt aangeboden
- dat docenten zeggenschap hebben over of, wanneer en hoe zij digitale leermiddelen inzetten
- dat docenten zeggenschap hebben over de wijze en/of het moment van toetsen
- dat docenten zeggenschap hebben over de persoonlijke begeleiding van leerlingen
- dat docenten zeggenschap hebben over het contact met ouders
- anders, namelijk ...
- anders, namelijk ...

Ruimte voor eventuele toelichting:.....

Achtergrondgegevens

Om achteraf vast te kunnen stellen hoe representatief de respons is ten opzichte van het totaal aantal scholen in Nederland, vragen wij een aantal achtergrondkenmerken van uw school (vestiging).

7. **Hoeveel leerlingen zijn er op dit moment op uw school (vestiging)?**

- 1.000 leerlingen of minder
- Tussen de 1.000 en 2.000 leerlingen
- 2.000 leerlingen of meer

8. **In welke provincie is uw school (vestiging) gevestigd?**

- Drenthe
- Flevoland
- Friesland
- Gelderland
- Groningen
- Limburg
- Noord-Brabant
- Noord-Holland
- Overijssel
- Utrecht
- Zeeland

- Zuid-Holland
9. **Welke type onderwijs wordt op uw school (vestiging) gegeven?** (Meerdere antwoorden mogelijk).
- Vwo
 - Havo
 - Vmbo
 - Praktijk onderwijs
 - Speciaal vo
 - Anders, namelijk ...
10. **Alles overziende, hoe tevreden bent u over de voorbereiding en het proces naar het professioneel statuut tot nu toe?** Verplicht antwoorden
Zeer tevreden – tevreden – ontevreden – zeer ontevreden – geen mening
11. **Wat is uw functie?** Verplicht antwoorden
12. **Bent u bereid om mee te werken aan een telefonisch interview? Zo ja, laat dan hier uw contactgegevens achter (naam, telefoonnummer en school):.....**

II Tabellen online enquête

II.1 RESPONS

Tabel Fout! Geen tekst met de opgegeven stijl in het document..1 Scholen naar aantal leerlingen (in procenten van het totaal)

Provincie	Enquête (N=103)	Nederland (N=635, 2016)
1.000 leerlingen of minder	53%	37%
Tussen de 1.000 en 2.000 leerlingen	33%	33%
2.000 leerlingen of meer	14%	29%
<i>Totaal</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>

Bron: SEOR – Voion enquête en CBS Statline

Tabel II.3 Scholen naar aanwezig type onderwijs

Provincie	Enquête (N=103)	Nederland (N=635, 2016)
Zuid-Holland	23%	21%
Gelderland	16%	12%
Noord-Brabant	14%	14%
Noord-Holland	13%	17%
Overijssel	10%	6%
Limburg	9%	6%
Utrecht	6%	8%
Drenthe	2%	2%
Friesland	2%	5%
Flevoland	1%	3%
Groningen	1%	3%
Zeeland	1%	2%
<i>Totaal</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>

Bron: SEOR – Voion enquête en DUO

Voion, het Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds voor het voortgezet onderwijs, zet zich in om samen met scholen vraagstukken op te lossen op het gebied van onderwijsarbeidsmarkt en veilig & vitaal werken. Voion ondersteunt schoolbesturen, directies, P&O'ers, mr-en, arbocoördinatoren, maar ook docenten, oop'ers en sociale partners.

Voion ontsluit kennis, doet onderzoek, ontwikkelt nieuwe instrumenten en adviseert en begeleidt scholen in (pilot)projecten. Ook initieert en faciliteert Voion netwerken op verschillende niveaus, publiceert good practices en biedt trainingen aan. Voion werkt voor en samen met werkgevers en werknemers in het voortgezet onderwijs, en wordt bestuurd door de sociale partners in het voortgezet onderwijs.

www.voion.nl

Voion is een initiatief van de sociale partners in het voortgezet onderwijs.

AOB

CNV
ONDERWIJS

FOV

FNV

VORAAD

VOION
Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds
voortgezet onderwijs